

1. ДСТУ ISO 9000-2001. Системи управління якістю. Основні положення та словник (На зміну ДСТУ 3230-95). – К.: Держстандарт України, 2001. – 28 с.
2. Фейгенбаум А. Контроль качества продукции. – М.: Экономика, 1986. – 471 с.
3. Миттаг Х.-Й. и др. Статистические методы обеспечения качества: Пер. с нем. – М.: Машиностроение, 1995. – 616 с.
4. Управление качеством продукции / Под ред. Н.И.Новицкого. – Минск: Новое знание, 2004. – 367 с.
5. Управление качеством / Под ред. С.Д.Ильенковой. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 197 с.
6. Анфилов В.С. и др. Системный анализ в управлении. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 368 с.

Отримано 02.09.2005

УДК 331.2

Е.Н.КАЙЛЮК, канд. экон. наук, О.П.КОЛОНТАЕВСКИЙ  
*Харьковская национальная академия городского хозяйства*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА**

Усовершенствована модель индивидуального коэффициента для бестарифной системы оплаты труда производственного персонала организации за счет выделения условно-постоянных и условно-переменных факторов.

Для обеспечения достижения работниками поставленных результатов необходима эффективная система оплаты труда. На результатах труда основывается сдельная форма оплаты, использование которой требует эффективной организации нормирования труда и правильной тарификации работ, а также нормальной организации труда, исключающей перебои в работе, простои и т.п. В условиях нестабильности финансирования дорожно-строительных организаций (ДСО) нормальная организация труда не всегда достижима. Существующий в настоящее время уровень тарифных ставок, порядок их установления мешают повышению заинтересованности работников в результатах своего труда. Некоторые из этих недостатков устранимы при использовании бестарифной системы оплаты труда (БСОТ), исключающей гарантированные тарифные ставки и использующей принцип долевого распределения фонда оплаты труда (ФОТ) между работниками в зависимости от их квалификации и результативности труда.

В экономической литературе вопросы использования БСОТ рассматривались рядом авторов [1-5]. Реализация БСОТ возможна по двум вариантам. В первом варианте [4, с.225] каждому работнику присваивается относительно постоянный коэффициент, характеризующий его уровень и коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности. При втором варианте вместо двух коэффициентов определяется один сводный коэффициент оплаты труда. Механизм расчета

сводного коэффициента учитывает как факторы квалификационного уровня, так и факторы результативности труда и отношения к труду в расчетном периоде. Наиболее распространенной моделью такой системы является построение вилок соотношений в оплате труда разного качества.

Однако используемые в модели коэффициенты учитывают не все результаты деятельности персонала, при оценке объема выполненных работ учитывается лишь факт выполнения или не выполнения заданий. В связи с этим возникает задача совершенствования бестарифной системы оплаты труда в направлении усиления взаимосвязи результатов деятельности персонала и величины оплаты труда за счет подбора коэффициентов, учитывающих основные результаты деятельности персонала.

Решение поставленной задачи будем основывать на выборе коэффициентов бестарифной модели оплаты труда и обосновании способов их расчета.

Результатами деятельности работников ДСО являются объем строительно-монтажных работ (СМР), качество продукции, соблюдение сроков, экономия материалов, экономия времени, экономия горюче-смазочных материалов (ГСМ).

В существующих сегодня БСОТ нет показателей для оценки непосредственно объема произведенной продукции. В качестве показателя для оценки объема выполненных работ предлагается нормативная трудоемкость производства строительной продукции, определяемая на основе норм времени и объемов продукции в натуральной величине.

Для оценки качества в БСОТ используются понижающие и повышающие коэффициенты, отражающие лишь наличие качественной или не качественной продукции. На практике степень нарушений качества произведенной продукции всегда различна. Для объективной оценки качества необходимы показатели, позволяющие учесть различия в уровне качества строительной продукции. В этих целях предлагается использовать интегрированный показатель качества, характеризующий средний уровень качества по всем конструктивным элементам.

Показателей для учета соблюдения сроков и экономии времени бестарифные системы не содержат. Косвенной оценкой соблюдения сроков служат корректирующие коэффициенты, учитывающие качество выполненных заданий и наличие нарушений дисциплины. Применяемый в некоторых вариантах бестарифных систем коэффициент интенсивности труда отражает наличие совмещения профессий, расширения зон обслуживания, и не характеризует интенсивность как тако-

вую. Для оценки степени соблюдения сроков и экономии времени предлагается использовать коэффициенты интенсивности и дисциплины труда. Коэффициент интенсивности труда работника определяется как отношение нормативной трудоемкости работ к фактической.

Возможными нарушениями дисциплины являются опоздания работника, простой по вине работника, несоблюдение технологии, указаний мастера. Первые два нарушения вызывают увеличение фактической трудоемкости и учитываются коэффициентом интенсивности труда. Тогда оценка уровня дисциплины будет заключаться в оценке количества случаев несоблюдения технологии, указаний мастера.

Экономия материалов и ГСМ при распределении ФОТ не учитывается, поскольку вознаграждения за экономию не запланированы в ФОТ работников.

Кроме результатов деятельности работников в БСОТ учитывается их квалификационный уровень. В работе [5, с.8] для этого предлагается пять показателей: сложность работ, фактические условия труда на рабочем месте, сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство. Для оценки сложности работ существует показатель, определяемый путем деления тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку первого разряда. Однако способ расчета коэффициента сложности работ на основе тарифных ставок характеризует разряд работника, а не выполняемую им работу, поскольку не всегда работнику приходится выполнять работу соответствующую его разряду. В качестве критерия сложности работ предлагается наличие дополнительных функций, например, звеньевое или бригадира или процесса освоения новых норм.

В бестарифных системах коэффициент условий труда определяется по каждому рабочему месту экспертным методом. В разработанной модели коэффициент условий труда может иметь значения от 1 при нормальных условиях труда и до 1,24 при особо тяжелых. Показателя, учитывающего сменность в бестарифных системах, не было. Предлагается использовать коэффициент смен, учитывающий увеличение продолжительности смены и коэффициент работы в ночное время.

В БСОТ профессионально-квалификационный уровень учитывается квалификационными группами. Для непосредственной оценки профессионально-квалификационного уровня каждого работника предлагается использовать его разряд и коэффициент надежности работника.

Формула индивидуальной заработной платы  $i$ -го работника имеет вид:

$$ЗП_i^M = \frac{ФОТ_K \cdot Ku_i^1 \cdot Ku_i^2 \cdot Tr_i}{\sum_{i=1}^n Ku_i^1 \cdot Ku_i^2 \cdot Tr_i}, \quad (1)$$

где  $ФОТ_K$  – фонд оплаты труда коллектива, подлежащий распределению между работниками, грн.;  $Ku_i^1$  – индивидуальный коэффициент, учитывающий разряд  $i$ -го работника, характер работ, результативность труда и др.;  $Ku_i^2$  – индивидуальный коэффициент, учитывающий интенсивность труда, дисциплины, качество и освоение новых норм;  $Tr_i$  – нормативная трудоемкость выполненных  $i$ -м работником заданий, ч.

Отношение произведения индивидуального коэффициента на трудоемкость работ к сумме их произведений по всем работникам представляет собой коэффициент доли зарплаты  $i$ -го работника в общем ФОТ.

Индивидуальный коэффициент ( $Ku_i^1$ ), учитывающий разряд  $i$ -го работника, дисциплину, характер и условия работ, определяется по каждому работнику по формуле

$$Ku_i^1 = (1 + (P_i \cdot Kn_i)/10) \cdot Kb_i \cdot Kyp_i \cdot Kdm_i \cdot Kcm_i, \quad (2)$$

где  $P_i$  – разряд  $i$ -го работника;  $Kn_i$  – коэффициент надежности  $i$ -го работника;  $Kb_i$  – коэффициент, учитывающий бригадирство  $i$ -го работника;  $Kyp_i$  – коэффициент, учитывающий условия труда  $i$ -го работника;  $Kdm_i$  – коэффициент дисциплины труда  $i$ -го работника;  $Kcm_i$  – коэффициент, учитывающий смену; 10 – коэффициент перевода в относительные единицы.

Индивидуальный коэффициент  $Ku_i^2$ , учитывающий интенсивность труда, качество, освоение новых норм и результативность труда, определяется по каждому работнику по формуле

$$Ku_i^2 = Kon_i \cdot Kin_i \cdot Kk_i, \quad (3)$$

где  $Kon_i$  – коэффициент освоения новых норм  $i$ -м работником;  $Kin_i$  – коэффициент интенсивности труда  $i$ -го работника;  $Kk_i$  – коэффициент качества продукции  $i$ -го работника.

Как видно из формулы (2), разряд  $i$ -го работника корректируется с учетом его надежности. Это необходимо для учета степени отдачи работника в профессиональном плане в момент выполнения текущих строительных работ, поскольку работник с высоким разрядом в опре-

деленный период времени может не обладать способностью реализовать свои профессиональные качества в полной мере (т.е. не обладать требуемой надежностью).

Коэффициенты, учитывающие бригадирство и освоение новых норм работников, характеризуют сложность работ и определяются в соответствии с таблицей. При их разработке учитывались рекомендации Генерального соглашения. Коэффициент сменности зависит от времени работы в ночное время. При работе в первую смену данный коэффициент равен 1, при работе во вторую – 1,15, в третью – 1,4. Коэффициент интенсивности труда работника определяется как отношение нормативной трудоемкости работ к фактической ( $Tr_i^{\phi}$ ), т.е. ко времени их выполнения.

Коэффициенты, учитывающие бригадирство, освоение новых норм, условия труда, интенсивность и сменность

Наименование показателя, характеризующего условия работы	Значение коэффициента
1. Бригадирство:	1,3
- до 25 чел.	1,4
- свыше 25 чел.	1,6
2. Звеньевой свыше 5 чел.	1,1
3. Освоение новых норм	1,1
4. Условия работы:	
- тяжелые	1,12
- особо тяжелые	1,24
5. Смена:	
- вторая	1,15
- третья	1,4

Коэффициент дисциплины зависит от количества нарушений: чем их меньше, тем больше  $K_{\partial m}$ , а если нарушений нет ( $N=0$ ), то  $K_{\partial m}=1$ . Зависимость коэффициента  $K_{\partial m}$  от количества нарушений является экспоненциальной:

$$K_{\partial m} = e^{-N \cdot X}, \quad (4)$$

где  $N$  – количество случаев несоблюдения работником технологии, указаний мастера;  $X$  – постоянный коэффициент.

Для нахождения постоянного коэффициента  $X$  необходимо определить возможное количество нарушений за месяц. Примем его равным 50, т.е. за каждый день не более двух нарушений. При этом минимальное значение коэффициента дисциплины принимаем 0,5. Методом подбора значений в MS Excel получаем величину коэффициента  $X$ , равную 0,0138.

Интегральный коэффициент качества строительной продукции

определяется как средневзвешенная оценок качества по каждому конструктивному элементу.

Предложенная модель бестарифной системы оплаты труда содержит коэффициенты, учитывающие все основные результаты деятельности работников: объем СМР, качество продукции, соблюдение сроков и экономию времени, а также условия их работы и уровень профессионализма работников. Использование разработанной модели позволяет получить наиболее оптимальное распределение фонда оплаты труда в условиях нестабильной рыночной экономики.

1. Волгин Н. Многовариантность моделей оплаты труда // Человек и труд. – 2003. – № 4. – С.79-81.

2. Миляева Л., Койнаш Г. Еще один вариант бестарифной системы оплаты труда // Человек и труд. – 2001. – № 4. – С.49-53.

3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Питер, 2000. – 416 с.

4. Шинкаренко В.Г., Дмитрієв І.А., Криворучко О.М. Економіка праці на автомобільному транспорті. – Харків: ХДАДТУ, 2000. – 305 с.

5. Бестарифная система оплаты труда // Экономика и учет труда. – 2001. – №12. – С.3-8.

*Получено 29.08.2005*

УДК 331.522.4

А.О.КАЧАЛА

*Харківський національний економічний університет*

### **ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ВЛАСТИВОСТІ ТА ПАРАМЕТРИ**

Розглядається комплекс питань, пов'язаних з розкриттям якості трудового потенціалу. Розкрито сутність і зміст якості трудового потенціалу. Уточнено поняття „якість” та „якість трудового потенціалу”. Удосконалено класифікації понять: ознаки, властивості, параметри. Виявлені закономірності підвищення якості трудового потенціалу.

В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП.

Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з розкриттям якості трудового потенціалу, ознаками, властивостями та параметрами якості трудового потенціалу. Питання визначення якості трудового потенціалу розглянуто в роботах М.Дороніної, А.Григоренко, М.І.Долішнього, М.В.Брик [2, 5]. Однак досі невизначеними залишились питання, які стосуються якості трудового потенціалу. То-